
Rappel sur les règles de fractionnement des congés payés

Les règles relatives au fractionnement des congés payés ont récemment fait l'objet de rappels et précisions de la Cour de Cassation (*notamment - Cass. soc. 5 mai 2021 n° 20-14.390*):

- **Lorsque le congé principal (hors cinquième semaine) est fractionné et qu'une partie de celui-ci est prise en dehors de la période légale des congés - qui s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre - la loi accorde des jours de congés supplémentaires au salarié.**
[Article L3141-23 du Code du travail](#)

→ En l'absence d'accord collectif et de dispositions conventionnelles particulières sur ce point :

- ❖ **2 jours ouvrables** de congés supplémentaires sont attribués lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 6.
 - ❖ **1 jour** seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.
- **Les jours de congés dus au-delà de 24 jours ouvrables, ce qui correspond en pratique à la 5^e semaine de congés payés, ne sont donc pas pris en compte pour le calcul du droit aux jours supplémentaires de congés pour fractionnement.**

Le droit aux congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, qu'il soit opéré à l'initiative de l'employeur ou à celle du salarié.

Les dispositions légales ne font aucune distinction entre le fractionnement demandé par l'employeur dans l'intérêt de l'entreprise, et le fractionnement choisi par le salarié, même tacitement accepté par l'employeur.

Sanctions : L'employeur refusant d'accorder les jours de congés supplémentaires se rend coupable d'infraction à la législation sur les congés payés et doit être sanctionné à ce titre, sauf si le salarié avait préalablement renoncé au bénéfice de ces jours. L'employeur est ainsi passible d'une contravention de 5^e classe, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés. [Article R. 3143-1 du Code du Travail](#)

→Renonciation par le salarié : pour éviter que des congés supplémentaires soient attribués pour fractionnement, les salariés doivent donc renoncer à titre individuel aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement. En l'absence d'accord collectif, il appartient à l'employeur qui se prévaut de cette renonciation d'en apporter la preuve. En effet, celle-ci ne se présume pas ; **l'employeur doit exiger une renonciation écrite individuelle de chaque salarié.**

Une note de service ou une information par voie informatique ne suffisent pas à prouver la renonciation. De même, une renonciation dans le contrat de travail n'est pas valable.

L'employeur doit donc obtenir un écrit du salarié. Il a été jugé que la mention sur le formulaire de demande congés payés de la renonciation aux éventuels jours de fractionnement est valable même si elle est pré-rédigée par l'employeur et qu'elle figure en lettres minuscules en bas du formulaire. *Cass. soc. 30 sept. 2014 n° 13-13.315*